

Conducción y alcohol

Conducir bebido una ambulancia, conlleva unos serios estigmas personales y profesionales.

No admite, en mi opinión, discusión alguna que la realización de cualquier fase en las que se divide el transporte sanitario viene de la mano de elevadas dosis de profesionalidad y sentido común, pero quizás, la que más, la de la conducción de una ambulancia, merece por parte de los profesionales que a ello se dedican, mayor cota de responsabilidad en tanto la seguridad de terceros quedan en manos de ellos.

José y Manuel no lo entendieron así, quebrantaron su plus de confianza y lamentablemente uno de ellos hubo de ser separado del servicio mediante despido disciplinario.

Veamos un caso real:

Tiempo atrás, determinada empresa del sector del transporte sanitario tenía la sospecha de que uno de sus trabajadores conducía sus ambulancias bajo los efectos del alcohol. Cierta día, siendo requerida la Policía Local por responsables de la empresa, una patrulla de aquella fue desplazada a las instalaciones de la misma y comprobaron que cuando una ambulancia comenzaba el servicio, sus ocupantes (técnico conductor y técnico camillero) la detuvieron inopinadamente al comprobar la presencia de la Policía Local.

Rápidamente se intercambiaron ambos sus posiciones y prosiguieron la marcha hasta que el vehículo fue detenido por los agentes. Advertida la Policía del cambio de conductor, solicitaron a José y a Manuel si tenían inconveniente alguno en someterse a la prueba de la alcoholemia, a lo que accedieron sin problema alguno.

José, quién conducía la ambulancia antes de intercambiarse con Manuel, dio como resultado en la primera prueba 0,79 mg. de alcohol por litro de aire espirado y 0,77 mg en la segunda, realizada a los 19 minutos de la primera. Manuel dio 0,00 mg.

José presentaba evidentes síntomas de embriaguez, tales como olor a alcohol notorio a distancia y fuerte de cerca, ojos brillantes, pupilas dilatadas, y repetitivo y titubeante en la deambulación, entre otros.

Disconforme con su cese, el trabajador impugnó el mismo al entender no acreditada por la empresa la habitualidad exigida por el art. 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores para convalidar precedentemente la desvinculación.

La doctrina de suplicación de los tribunales autonómicos es unánime y pacífica, al considerar que existe motivo suficiente para, en esta situación y por la causa referida, extinguir válidamente el contrato de trabajo.

Alegaba el trabajador que para que la embriaguez pueda ser considerada causa de despido ha de contener el carácter de habitual y que

además, repercute negativamente en el trabajo, pues el Tribunal Supremo tiene señalado, en su sentencia de 4 de febrero de 1984, que el concepto de habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares, lo que en su caso no se da al no constar a la empresa otros antecedentes similares.

Estas tesis de José no tuvieron favorable acogida, pues existen supuestos en que no es necesaria la habitualidad ni esa repercusión negativa en el trabajo para que la embriaguez justifique el cese, pues cabe considerar la conducta de José como una transgresión de la buena fe contractual y en este caso es lo suficientemente grave para ser causa de despido, bastando con aludir a las fatales consecuencias que, como es sobradamente conocido, puede producir la conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas (Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sala de lo Social. Sentencia de 10 de julio de 2008).

En el mismo sentido, no es la embriaguez habitual la que se considera causa de extinción, sino el hecho de ponerse al volante del vehículo empresarial para iniciar un servicio y conducirlo efectivamente bajo la influencia de bebidas alcohólicas (Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Sala de lo Social. Sentencia de 18 de abril de 2005)

Estos hechos son tan graves que no sólo no son subsumibles en el apartado segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, sino que son constitutivos de infracción penal por atentar contra uno de los bienes jurídicamente protegidos por el legislador penal, cual es la seguridad en la conducción (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Valladolid. Sala de lo Social. Sentencia de 18 de marzo de 2013).

Y para el supuesto de que existan en el seno de la empresa normas que prohíban la ingesta de bebidas alcohólicas durante la jornada laboral, el cese puede venir del incumplimiento de las mismas, prohibición del todo lógica si tenemos en cuenta que se trata de un servicio de emergencias, siendo absolutamente intrascendente conocer si las bebidas alcohólicas ingeridas por el trabajador cuando estaba de servicio eran de uno u otro tamaño (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social, Sentencia de 16 de octubre de 2008).

Para concluir, y con independencia de la transgresión de la buena fe contractual conculcada por el trabajador, existe en el convenio colectivo estatal de transporte sanitario, que atrae y reserva en su artículo 12 para sí la regulación del régimen disciplinario del sector, determinado precepto (artículo 64.10) que ampara el cese por *superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes* (Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Sala de lo Social. Sentencia de 13 de mayo de 2015).

Pedro Conde es abogado en Aniezu Consultores Slp